



Gleichstellungsplan

Geltungsdauer: 01.01.2021 bis 31.12.2024



Inhaltsverzeichnis

1. Situation der weiblichen Beschäftigten	3
1.1. Vorstand und Hochschullehrende	4
1.2. Beschäftigte (inkl. Promovierende)	4
1.3. Ausländische Beschäftigte	4
1.4. Beschäftigtenanteil nach Dauer der Arbeitszeit	4
1.5. Umgruppierung / Änderung des Anstellungsverhältnis	4
1.6. Einstellungen	5
2. Gleichstellungsmaßnahmen/-ziele	5
2.1. Personalgewinnung	6
2.1.1. Stellenausschreibung	6
2.1.2. Stellenbesetzungen	6
2.2. Verbesserung der Arbeitsbedingungen	7
2.2.1. Arbeitszeit/Beurlaubung/Kinderbetreuung	7
2.2.2. Wiedereinstieg	8
2.3. Fort- und Weiterbildung	8
2.4. Nachwuchsförderung	9
3. Rechtsstellung, Aufgaben, Mitwirkung und Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin	9
3.1. Aufgaben und Mitwirkung bei Stellenbesetzungen	9
3.2. Einspruchsrecht	9
4. Kontrolle der Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes	10
5. Inkrafttreten, Laufzeit	10
6. Anlagen: Stand: 31.12.2020	11

Gleichstellungsplan

Präambel

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen, Männern und intersexuellen Menschen. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung des Vorstandes.

Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen, Männern und intersexuellen Menschen zu erreichen und nachhaltig zu sichern, werden Maßnahmen und Gleichstellungsstandards für die Beschäftigten des IOM vereinbart.

Im Institut wird deshalb zur Umsetzung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV Gleit vom 27. Oktober 2008), der Vereinbarung im Rahmen der Initiative „berufundfamilie“ und der Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft sowie der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ der folgende Gleichstellungsplan für alle Beschäftigten einschließlich der auf drittmittelfinanzierten Stellen abgeschlossen.

Das Personenstandsgesetz (PStG) wurde Ende 2018 angepasst, sodass intersexuelle Menschen die Möglichkeit haben sich mit der Angabe „divers“ ins Geburtenregister einzutragen. Das IOM erfasst bisher nur die geschlechtlichen Kategorien „weiblich“ und „männlich“. Das IOM prüft, ob und wie eine Umstellung der offiziellen Statistik auf ein differenzierteres System (die Aufnahme von „divers“ in die Statistik) umsetzbar wäre.

1. Situation der weiblichen Beschäftigten

Die Administration erstellt alle vier Jahre (Stand 31. Dezember) eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, die Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungsmaßnahmen gibt. Im Ergebnis der Bestandsaufnahme ergab sich zum 31.12.2020 folgende Verteilung für die einzelnen Qualifikationsstufen:

- der Frauenanteil am gesamten Personal des IOM beträgt 32 %,
- in der Funktionale Oberflächen Abteilung beträgt er 33 %,
- in der Präzisionsoberflächen Abteilung 30 %,
- in der Administration 50 % und
- in der Werkstatt 33 %.

60,4 % der weiblichen Beschäftigten befinden sich in befristeten Arbeitsverhältnissen (vgl. 63,0% der männlichen Beschäftigten).

Folgende Betrachtungen ergeben sich für die einzelnen Beschäftigungsprofile:

1.1. Vorstand und Hochschullehrende

Am IOM ist von vier Professuren keine mit einer Frau besetzt.

1.2. Beschäftigte (inkl. Promovierende)

Bei den Beschäftigten der Entgeltgruppen EG12 - 15 betrug der Frauenanteil am 31.12.2020 28,6 % (vgl. 28,9 % im Jahr 2016). 19,2 % dieser Frauen sind unbefristet eingestellt (vgl. 18,2 % im Jahr 2016).

Für die Entgeltgruppen EG 9 - 11 lag der Frauenanteil bei 40,7 % (vgl. 46,4 % im Jahr 2016). 81,8 % dieser Frauen sind unbefristet eingestellt (vgl. 69,2 % im Jahr 2016).

55,5 % der Beschäftigten in den Entgeltgruppen EG5 - 8 sind weiblich (vgl. 84,6 % im Jahr 2016). Der Anteil der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse liegt bei 100 % dieser Mitarbeiterinnen (vgl. 90,9 % im Jahr 2016).

35,3 % der Beschäftigten im Einfachen Dienst (EG1-4, Auszubildende, Sonstige) sind Frauen (vgl. 26,7 % im Jahr 2016). 0 % dieser Stellen sind unbefristet (vgl. 25 % im Jahr 2016).

1.3. Ausländische Beschäftigte

Am IOM waren am 31.12.2020 21 ausländische Beschäftigte beschäftigt, davon 12 Männer und 9 Frauen (42,9 %). 71,4 % dieser Beschäftigten sind befristet eingestellt.

1.4. Beschäftigtenanteil nach Dauer der Arbeitszeit

58,3 % (vgl. 52,0 % am 31.12.2016) der weiblichen Beschäftigten des IOM begleiten Teilzeitstellen, bei den männlichen Beschäftigten liegt der Anteil bei 31,0 % (vgl. 35,0 % am 31.12.2016).

1.5. Umgruppierung / Änderung des Anstellungsverhältnis

In den letzten vier Jahren konnten 5 Beschäftigte des IOM höhergruppiert werden, davon 2 Frauen. 40 % der Entfristungen des Arbeitsverhältnisses betrafen eine Frau.

1.6. Einstellungen

Von den 98 Neueinstellungen im Zeitraum 2017 - 2020 betrafen 37 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 41,6 %.

Als generelle Probleme für die Gleichstellungsarbeit am IOM können somit identifiziert werden:

- 1) Der Frauenanteil an den Beschäftigten des IOM sinkt mit steigender Qualifikation.
- 2) 2 von 17 Gruppenleitungspositionen sind von Frauen besetzt.

2. Gleichstellungsmaßnahmen/-ziele

Den zentralen Bestandteil der Gleichstellungsmaßnahmen des Leibniz-Institutes für Oberflächenmodifizierung bilden die Zielvorgaben

- zur Förderung der Gleichstellung, d. h. der Chancengleichheit von Frauen, Männern und intersexuellen Menschen im Beruf,
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen,
- zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Leben für Frauen, Männer und intersexuellen Menschen.

Der Vorstand ist bestrebt, die zu besetzenden Stellen bei Unterrepräsentanz (innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppe und/oder Führungsstufe) von Frauen bei gleicher Qualifikation zukünftig an Bewerberinnen zu vergeben. Im Hinblick auf eine Doppelbelastung Beruf/Familie und Kinder ist die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung zu prüfen. Wissenschaftlerinnen sind vermehrt mit Leitungsaufgaben zu betrauen. Diese Bemühungen werden für das wissenschaftliche Personal seit dem 19.12.2012 durch flexible Zielquoten nach dem Kaskadenmodell quantifiziert, mit dem das IOM dem GWK-Beschluss vom 07.11.2011 Rechnung trägt. Die festgelegten Zielquoten sind in der folgenden Tabelle aufgeführt:

Stufe	Beschäftigte per 31.12.2020	davon Frauen	Frauenquote in %	Gemittelte Fluktuation ¹ in Personen	Neu zu besetzende Stellen bis 2024	Zielquote ²
E12/E13	70	23	33%	14,25	57	31%
E14	19	3	16%	1,75	2	22%
E15	2	0	0%	0	0	/

¹E12/13/4: Gemittelte Fluktuation $= \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \text{Abgänge pro Jahr}_i$ für die Jahre 2017-2020

¹E15: Hier wurden das voraussichtliche Ende (z.B. Ruhestandseintritt) als Grundlage genommen.

²Zielquote: Addition (1) des Frauenanteils des bis zum Jahr 2024 nicht fluktuierenden Personalanteil der Gruppe bzw. Ebene und (2) des mit Frauen zu besetzenden Anteils im fluktuierenden Personalanteil der jeweiligen Karrierestufe, der dem Frauenanteil auf der darunter liegenden Entgeltgruppe bzw. Führungsebene entspricht. Für E12/E13 wurden der Frauenanteil der Studierenden der Masterabschlüsse der Chemie (38 %) und Physik (23 %) in Deutschland 2019 (aus Statistik der Chemiestudiengänge 2019 GDCh, Physik Journal 18 (2019) Nr. 8/9) genutzt und gemittelt (31 %).

Allgemeine Regelungen sowie schriftliche und digitale Veröffentlichungen der Einrichtungen sind geschlechtsneutral zu formulieren.

2.1. Personalgewinnung

2.1.1. Stellenausschreibung

Bei Stellenausschreibungen sind grundsätzlich geschlechtsneutrale Begriffe, oder wo nicht anders möglich, die weibliche und männliche Form zu verwenden. Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht (innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppe und/oder Führungsstufe) gezielt zur Bewerbung aufgefordert wird.

Grundsätzlich gilt die Betriebsvereinbarung zur innerbetrieblichen Ausschreibung. Zudem gilt, dass unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes und der notwendigen Qualifikation die Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei Einstellungen, bei Höhergruppierungen, bei Entfristungen und bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen berücksichtigt werden soll, soweit eine Unterrepräsentanz in dem jeweiligen Bereich (innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppe und/oder Führungsstufe) gegeben ist. Dies gilt auch für die Besetzung von Führungspositionen. Die Ausschreibung soll zusätzlich öffentlich erfolgen, wenn dieses Ziel mit einer internen Ausschreibung nicht erreicht werden kann. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, soll der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den betroffenen Bereichen (innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppe und/oder Führungsstufe) unter Berücksichtigung des Leistungsgrundsatzes erhalten bleiben.

2.1.2. Stellenbesetzungen

Bei der Beurteilung der Qualität und Quantität der fachlichen Leistung bzw. beim Abschluss einzelner Qualifikationen werden Verzögerungen durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht zum Nachteil der sich bewer-

benden Person ausgelegt. Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes, insbesondere nach den Ausbildungsvoraussetzungen und den beruflichen Erfahrungen.

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in Bereichen (innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppe und/oder Führungsstufe), in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation und Eignung aufweisen, sofern Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts in ausreichender Zahl vorliegen.

Die Auswahlkommission ist zu mindestens 40 % mit weiblichen Beschäftigten zu besetzen. Der Auswahlkommission gehört die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin an.

2.2. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Besonderes Augenmerk wird auf die Arbeitsbedingungen und Familienförderung unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, des Sicherheitsingenieurs, des Betriebsarztes und des Betriebsrates gelegt. Die stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben wird mittels der freiwilligen Zertifizierung „Audit Beruf und Familie“ angestrebt. Die Umsetzung der darin definierten Maßnahmen wird in Jahresberichten und regelmäßiger Re-Zertifizierung überprüft. In einer Institutsumfrage werden circa alle 2 Jahre die Zufriedenheit der Beschäftigten abgefragt und Vorschläge für weitere Maßnahmen aufgenommen.

2.2.1. Arbeitszeit/Beurlaubung/Kinderbetreuung

Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit) oder geänderte Arbeitszeiten werden unterstützt. Im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen soll bei der Ausgestaltung der Teilzeitarbeit den individuellen Wünschen bezüglich Stundenzahl und Arbeit an bestimmten Wochentagen entsprochen werden. Die Beschäftigten des Institutes können gleitende Arbeitszeit, auch abweichend von den Regelungen der BV zur gleitenden Arbeitszeit beantragen.

Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung darf nicht zu einer Benachteiligung, z. B. bei Bewährungsaufstieg, Qualifikation und Fortbildung der Betroffenen, führen.

Beurlaubten Beschäftigten werden Ausschreibungen und interne Beschäftigteninformationen auf Wunsch zugesandt.

Um berufliche und familiäre Pflichten besser koordinieren zu können, werden für berufstätige Eltern Erleichterungen angeboten:

- Während der Arbeitszeit können Still- und Wickelpausen eingelegt werden. Dafür steht ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung, welches auf Anfrage gebucht werden kann.
- Gewährung von Teilzeit auf Antrag. Einvernehmliche Übereinkunft zu Arbeitsbeginn und -ende.
- Bevorzugte Urlaubsgewährung überwiegend in der Ferienzeit für Eltern, deren Kinder in Betreuungseinrichtungen sind, die Ferienschließzeiten haben, und bei Eltern mit schulpflichtigen Kindern.
- Arbeitsrelevante Besprechungen, Fortbildungen, Seminare, Kolloquien o.ä. werden, wenn möglich, in der Kernarbeitszeit und außerhalb der Ferienzeiten angeboten.
- Arbeitsrelevante Besprechungen, Fortbildungen, Seminare, Kolloquien o.ä. werden, wenn möglich und bei Bedarf, digital (Teams etc.) übertragen.

2.2.2. Wiedereinstieg

Müssen durch Elternzeit, Teilzeit, Beurlaubung oder längere Krankheit Qualifikationsmaßnahmen (Meisterschulung, Promotion, Habilitation etc.) unterbrochen werden, ist auf Antrag durch das Institut zu prüfen, ob Mittel für eine Fortführung der Stelle von bis zu zwei Jahren bereitgestellt werden können. Zu berücksichtigen sind im Rahmen dieser Mittelbereitstellungen gegebenenfalls auch die Fälle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (Beurlaubungen, Elternzeit etc. im Rahmen eines Forschungsprojektes ohne Anrechnung auf die Beschäftigtenzeit), die zu einem Anspruch auf eine verlängerte Beschäftigung führen können.

2.3. Fort- und Weiterbildung

Beurlaubten oder Teilbeurlaubten ist die Teilnahme an Seminaren, Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen des IOM möglich. Fortbildungsmaßnahmen (z.B. Fremdsprachenkurse, berufsqualifizierende Maßnahmen, usw.), die Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere aus den unteren Tarifgruppen, sowie beurlaubten Beschäftigten den Wiedereinstieg erleichtern, werden vom Institut im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten unterstützt.

2.4. Nachwuchsförderung

Der Vorstand des IOM ist stets bestrebt, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Teilnahme an geeigneten Förder- und Mentoringprogrammen sowie -veranstaltungen zu nominieren.

3. Rechtsstellung, Aufgaben, Mitwirkung und Einspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin

Auf Vorschlag und Wahl der weiblichen Beschäftigten bestellt der Vorstand des IOM eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin. Die Bestellung erfolgt für die Dauer von 4 Jahren. Eine erneute Wahl bzw. Bestellung ist möglich. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten für 8h/Woche freigestellt und wird anteilsgemäß (8/Woche) aus dem Haushalt des IOM finanziert.

3.1. Aufgaben und Mitwirkung

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen Maßnahmen entsprechend Punkt 16 der Anlage zur AV-Glei zu einem Zeitpunkt beteiligt, zu dem die Maßnahme noch gestaltungsfähig ist. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Bei Stellenbesetzungsverfahren ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am IOM wie folgt geregelt:

- Über Stellenausschreibungen ist die Gleichstellungsbeauftragte vor Veröffentlichung zu informieren.
- Alle Bewerbungsunterlagen können von der Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit einer Liste der für die Vorstellungsgespräche ausgewählten Personen eingesehen werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Vorstellungsgesprächen teil.
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterzeichnet alle Einstellungsnotizen mit Ausnahme Verlängerung von Stellen zum Pflichtpraktikum, Bachelor-, Master-, und Diplomstudium (siehe Betriebsvereinbarung über die innerbetriebliche Stellenausschreibung und die vereinfachte Information bei personellen Einzelmaßnahmen §5). Die Einstellungsnotizen enthalten alle wichtigen Informationen für den auszustellenden Arbeitsvertrag.

3.2. Einspruchsrecht

Bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan, Vorschriften der AV-Glei einschließlich ihrer Anlage bzw. die Rahmenempfehlung zur Gleichstellung von

Frauen und Männern in den Instituten der Leibniz-Gemeinschaft sowie die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ hat die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber dem Vorstand des IOM ein Einspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung.

Hält der Vorstand den Einspruch für unbegründet, so hat er dies der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu erläutern.

4. Kontrolle der Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes

Der Vorstand ist verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten im IOM durch den Vorstand zu unterrichten und zu unterstützen.

Verstöße gegen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, insbesondere gegen den Gleichstellungsplan, sind durch die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber dem Vorstand schriftlich zu beanstanden (vgl. 3.2. Einspruchsrecht).

Die Ergebnisse der vierjährigen Bestandsaufnahme sind vom Vorstand gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten auszuwerten. Bei erkannten Gleichstellungsdefiziten sind konkrete Vorgaben zu entwickeln und verabschieden.

Der Gleichstellungsplan wird im Intranet des IOM jeweils für seine gesamte Geltungsdauer veröffentlicht.

Auf Veranlassung des Kuratoriums ist der Vorstand unter Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet, einen Bericht zur Erfüllung des Gleichstellungsplanes zu erstellen.

5. Inkrafttreten, Laufzeit

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Leipzig, den 22.01.2021

gez. Prof. Dr. André Anders

Direktor

gez. Dr. Kristina Fischer

Gleichstellungsbeauftragte